

Le contrat d'apprentissage

Et si l'apprentissage était la voie royale pour intégrer l'entreprise dans les métiers de l'informatique, du conseil et de l'ingénierie ?

Depuis quelques années, la formation en alternance se développe à un rythme soutenu. Le dispositif de l'apprentissage, qui s'est ouvert à l'enseignement supérieur, a été adopté par les meilleures écoles et universités, devenant une voie d'excellence.

Un vrai système gagnant/gagnant : les étudiants bénéficient d'une véritable expérience professionnelle à l'issue de leur parcours, tandis que les entreprises ont la possibilité de former des jeunes à haut potentiel qu'elles pourront recruter par la suite.

C'est un contrat de travail

Il permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technologique ou professionnel, ou un titre homologué.

Ce type de contrat associe une formation en entreprise et des enseignements dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

Ce contrat de travail donne à l'apprenti un statut de salarié à part entière avec les droits et les obligations qui s'y rapportent (salaire, couverture sociale, congés, retraite...).

Le formulaire Cerfa du contrat d'apprentissage, ainsi que sa notice explicative, sont téléchargeables sur le site www.cerfa.gouv.fr.

Des informations sont également données dans l'ouvrage « Apprentissage, mode d'emploi : tout ce qu'une entreprise doit savoir » mis en ligne sur les différents sites de la Fédération, notamment : www.syntec.fr.

Signataires du contrat

Le contrat d'apprentissage est signé entre l'employeur, l'apprenti (ou ses parents) s'il est mineur) et le CFA. Il concerne tous les **employeurs et les jeunes** de 16 à moins de 26 ans.

La date de début du contrat d'apprentissage doit s'articuler autour du début du cycle de formation en CFA : elle ne peut lui être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois pour les rentrées du mois de septembre Il doit être signé entre le 15 juin et le 15 novembre.

La date de fin de contrat ne saurait se situer avant la fin du cycle de formation, y compris les examens.

Il doit être enregistré par la direction départementale du travail ou celle de l'agriculture. Après enregistrement, un exemplaire sera conservé par le service d'enregistrement, un autre reviendra à l'apprenti, le troisième à l'employeur. Le CFA. En reçoit une copie.



Le contrat d’apprentissage

Durée du contrat

La durée du contrat varie de 6 mois à 3 ans selon la formation choisie, le métier et la qualification préparés. Elle peut être modulée en fonction du niveau initial de compétence de l'apprenti afin d'adapter la durée à ses besoins et ses capacités, avec l’accord du recteur d’Académie après avis du Directeur de l’établissement d’enseignement supérieur concerné (cas relativement exceptionnel).

Contenu du contrat d'apprentissage

Les renseignements concernant l'employeur et le maître d'apprentissage, les mentions relatives à l'apprenti (état-civil...), ce qui concerne l'apprentissage : date de début, durée, objet, dénomination du CFA et durée du travail. Comme tous les salariés, l’apprenti fait l’objet d’un examen médical qui donne lieu à l’établissement d’une fiche médicale d’aptitude. L'employeur doit joindre au contrat la fiche médicale d'aptitude au contrat d’apprentissage s’il est en sa possession au moment du dépôt du contrat ou l’adresser au plus tard dans les quinze jours qui suivent l’enregistrement du contrat.

Résiliation du contrat d'apprentissage

Au-delà de la période d'essai, le contrat peut-être rompu sur accord des deux parties (apprenti et employeur). Après cette période, en cas de désaccord, ils doivent avoir recours à l'Inspection du Travail ou au Tribunal des Prud'hommes.

Rémunération de l'apprenti

Fixée en pourcentage du SMIC (**Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance**) ou au-delà de 21 ans au SMC (**Salaire Minimum Conventionnel**) s’il est supérieur (indiqué dans la convention collective que vous pouvez trouver sur le site de la Fédération : www.syntec.fr), la rémunération augmente en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat.

Age			
Période	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1ère année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMC*
2ème année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMC*
3éme année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMC*

***SMC : Salaire Minimum Conventionnel**



Le contrat d'apprentissage

Le tableau est une base de calcul minimale, l'employeur pouvant vous proposer un salaire supérieur.

Au-delà de 21 ans dans notre Branche, c'est le Salaire Minimum Conventionnel (SMC) qui doit être pris en compte. Il convient alors de donner à l'Apprenti la qualification adéquate (en fonction de son niveau de formation

Aide au financement de l'apprentissage

- Les **coûts pédagogiques** peuvent être financés au moins partiellement à travers la taxe d'apprentissage (versements aux CFA d'accueil et « quota libre »)

- Un **Crédit d'impôt** en faveur des entreprises qui embauchent un apprenti a été mis en place par la loi de Finances 2005. il est de **1 600 €** par apprenti, calculé sur le nombre d'apprentis dans l'entreprise ayant un contrat d'au moins 6 mois au cours de l'exercice. Il est porté à **2 200 €** lorsqu'il s'agit d'un apprenti reconnu travailleur handicapé ou d'un apprenti relevant de « l'accompagnement personnalisé » prévu par la loi de cohésion sociale à l'intention des jeunes en difficultés

- De plus l'employeur peut recevoir de la région **une indemnité compensatrice forfaitaire.** Elle est versée par la Région à l'issue de chaque année du cycle de formation et conditionnée par l'assiduité de l'apprenti en CFA. En 2005/2006 pour la plupart des régions et pour les formations préparant à un diplôme de niveau 3 et au-dessus, elle est d'un montant de :

  - **1 525 €** par année de formation pour un apprenti de moins de 18 ans au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage

  - **1 830 €** pour un apprenti de plus de 18 ans

  - une majoration de **7,62 € / heure de formation en CFA** est attribuée au-delà de 600 heures de formation dans la limite de 200 heures.

  En 2005/2006 quatre régions ont choisi de moduler différemment cette indemnité compensatrice forfaitaire :

  - En Région Bourgogne, elle est de 1 400 € par année de formation. Pour les formations préparant à un diplôme de niveau III et au-dessus, une aide complémentaire de 300 € est attribuée pour les jeunes de plus de 18 ans à la date de début du contrat.

  Information : aides.apprentissage@cr-bourgogne.fr

  - En Pays de Loire, elle est de 1 500 € pour la première année du cycle de formation et de 1 300 € pour la 2ème et 3ème année. A cela s'ajoutent une majoration de 200 € si le maître d'apprentissage a suivi un certain type de formation et, pour les formations supérieures ou égales au niveau IV, une majoration de 3 € / heure de formation en CFA au-delà de 600 h et dans la limite de 100 h par année de formation. Information : apprentissage@paysdelaloire.fr

  - En région Alsace, elle est de 1 650 € pour chaque année. Elle peut être majorée dans 3 cas : de 400 € si l'apprenti prépare un titre ou un diplôme de niveau égal ou supérieur



au niveau V ; de 150 € si l'apprenti est reconnu en difficultés scolaires ; de 150 € si l'apprentie est une jeune fille qui prépare un titre ou un diplôme dans un métier traditionnellement masculin (liste établie par la région. Information : apprentissage@region-alsace.fr

- En région Rhône Alpes, elle est de 1000 € par année de formation, majorée éventuellement de 500 € si formation du maître d'apprentissage. Information : dap@rhonealpes.fr

- Enfin, l'embauche d'un apprenti ouvre droit à une **exonération de charges sociales** :

    - Pour les entreprises employant 10 salariés au plus : exonération des charges patronales et salariales d'origine légales ou conventionnelles, à l'exception des cotisations supplémentaires d'accidents du travail et des cotisations supplémentaires de retraite complémentaire jusqu'à la date d'obtention du diplôme (et non la date de fin de contrat).

    - Pour les entreprises employant plus de 10 salariés : exonération totale des cotisations salariales, exonération des cotisations patronales de sécurité sociale. Restent exigibles : les contributions : aide au logement, contribution solidarité autonomie (CSA) le versement du transport ainsi que les cotisations patronales d'assurance chômage et FNGS, de retraite complémentaire et AGFF, calculées de façon forfaitaire sur la base du salaire minimum légal de l'apprenti minoré d'une fraction égale à 11% du SMIC.